

TARDOS KATALIN–PAKSI VERONIKA

TUDOMÁNYOS KARRIERUTAK KUTATÓI ÉRTÉKELÉSE: NŐI ÉS FÉRFIPERSPEKTÍVÁK¹

„...talán egy fordulóponthoz értünk,
 hogy lényegében először van az,
 hogy nem férfiak és nők között van a törésvonal,
 hanem »aki érti és aki nem érti« között.”
 (Nő, 58 éves, FCS5)

Bevezetés

Kelet-Közép-Európában a kutatás és fejlesztés (K+F) „kemény” indikátorai általában véve elmaradnak az európai uniós átlagtól, és ebben Magyarország sem kivétel. Az Európai Unió országaiiban átlagosan az aktív népességben belül magasabb a K+F szektorban foglalkoztatottak aránya, mint Kelet-Közép-Európában (European Commission 2019a). A régióban a kutatás-fejlesztésre fordított pénzügyi források is alacsonyabbak. Magyarország a központi költségvetésből GDP-arányosan az európai uniós átlag 41%-át költi kutatás-fejlesztésre, a 2016-os Kutatói Kiválósági Indikátor (*Research Excellence Indicator*) értékében mégis viszonylag jó eredményt, az európai átlag közel 70%-át érte el. Egy tágabb kutatás-fejlesztési eredményt értékelő mutatón, az Európai Innovációs Eredménytáblán (*European Innovation Scoreboard*) az európai átlagnak csak háromötödét éri el, elsősorban a piaci szektor alacsonyabb innovációs tevékenysége miatt (European Commission 2019a).

Míg a K+F szektor általános teljesítménymutatóival Magyarország a kelet-közép-európai mezőny erősebb részében helyezkedik el, addig a nemek közötti egyenlőség mutatóiban gyengébben teljesít (European Commission 2019b). A női kutatók aránya 2018-ban 31% volt, amely az európai uniós átlagtól (33%) is elmarad, de a régió belül csak a Cseh Köztársaságban volt alacsonyabb. A vertikális szegregációra utaló mutatóink is a leggyengébbek közé tartoztak a régióban, akár az „A szintű” felső vezetői pozíciókat betöltő nők, akár a női egyetemi rektorok arányát, vagy a K+F szektorra vonatkozó Üvegplafon Index (*Glass Ceiling*

1 A kutatás a „Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében” című NKFIH 116102 és 116099 konzorciális pályázat támogatásával készült. Ezúton mondunk köszönetet Mátay Melinda kolléganőnknek a fókuszcsoporthoz magas színvonalú megszervezésért.

Index in R&D) értékeit vizsgáljuk. Érdeemes kiemelni, hogy Magyarországon a K+F szektorban az Üvegplafon Index 2013 és 2016 között 1,57-ről 1,97-re emelkedett, míg ugyanebben az időszakban a legtöbb európai országban – beleértve a régióban Szlovákiát és Lengyelországot is – fordított, javuló tendencia volt megfigyelhető (European Commission 2019b). A nemek közötti egyenlőtlenségeket mutatja az a fontos indikátor is, hogy Magyarországon csak a kutatók alig több mint egyharmada fejezte ki elégedettségét a toborzási és kiválasztási folyamatok átláthatóságával és teljesítményalapúságával kapcsolatban az európai közel kétharmados arányhoz képest (European Commission 2019b).

A nemek közötti egyenlőség mutatóiból látható, hogy a kelet-közép-európai régióban elsősorban nem a nők szektorba való beáramlásával van probléma – bár Magyarországon azzal is –, inkább a horizontális és még inkább a vertikális szegregáció jelenségének a struktúrákba való beágyazódásával, megkövesülésével, amelyet a gendervakság (*gender blindness*), a genderellenesség, illetve a hatékony szervezeti esélyegyenlőségi politikák hiánya tovább örökít és állandósít (Lanert–Nagy 2019; Tardos–Paksi 2018).

A nemek közötti egyenlőtlenségek okairól és munkaerőpiaci formáiról a tudományos szférára vonatkozóan már sok kutatás született (Blackburn et al. 2000; Winchester–Browning 2015), de kevesebbet tudunk arról – főként Magyarországon –, hogy maguk a kutatók hogyan észlelik a nemek közötti egyenlőtlenségeket, a nemük hogyan határozza meg a szakmai életútjukkal kapcsolatos véleményüket, továbbá mennyiben tudatosul bennük az, hogy a strukturális problémák hogyan hatnak ki a karrierlehetőségeikre és későbbi választásaikra. Kutatásunk célja egyrészt, hogy összehasonlítsuk, hogyan különböznek a férfi és női kutatói perspektívák a karriereket támogató és hátráltató tényezők, a munka–magánélet egyensúlya, a nemek szerinti diszkrimináció és a munkahelyi esélyegyenlőség észlelésében. Másrészt szeretnénk feltárni, hogy a kutatók milyen egyéni vagy intézményes támogatást kapnak karriercéljaik eléréséhez, s hogyan értékeli ezeket a támogatásokat.

A tanulmány első részében a hazai és nemzetközi elméleti és empirikus irodalmat tekintjük át, utána kutatási módszertanunkat ismertetjük, majd az állami, a felsőoktatási és a piaci szektorban dolgozó, PhD-fokozattal rendelkező fővárosi és vidéki kutatókkal folytatott fókuszcsoporthozos beszélgetések eredményeit elemezzük, legvégül pedig összefoglaljuk a legfontosabb eredményeket.

Szakirodalmi áttekintés

Férfi és női tudományos karrierutak

Az elmúlt évtizedekben a kutatói szakma számos változáson ment keresztül. Professzionalizálódásának főbb jellemzői – mint például a kollegiális legitimá-

ció, kölcsönös segítség és kooperáció, valamint a bizalom – az 1990-es évektől már inkább a hierarchia, a bürokrácia, a teljesítményértékelés és a munka standardizációjával írhatók le (Evetts 2014). A kutatói teljesítmény egyre objektívabb mérőszámokon alapul (Musselin 2008), ami erősen veszélyezteti a kutatói identitást, a kutatói összetartozás, támogatás érzését és a csapatmunkát. A doktoráltak ezenkívül egyre nagyobb munkaerőpiaci bizonytalansággal néznek szembe (Beck 2010), a változó munkaerőpiaci feltételek pedig – például az egyre elterjedő rövid, határozott idejű szerződések – a növekvő kontroll részeként is értelmezhetők. A bizonytalanság következtében mind több fiatal az akadémiai pályákon kívül keresi a karrierlehetőségeket (OECD 2013).

A fiatalok mellett a legkiszolgáltatottabb munkaerőpiaci csoportok közé a nők tartoznak (Dämmrich–Blossfeld 2016). Ez a hátrány a legmagasabban képzett csoportjukban, a PhD-fokozattal rendelkezők körében is tükröződik. Noha a nők számának és arányának növelése a tudományos szférában mára központi gazdasági kérdéssé vált, és számos erőfeszítés történt a nemek közti „szakadék” csökkentésére, az akadémiai életutakat a társadalmi nemek a mai napig erősen meghatározzák. Bár egyes – főként a társadalom- és bölcsészettudományi – területeken a képzés korai szakaszában a nemek aránya kiegyensúlyozott(abb), a nők horizontális szegregációja már a felsőoktatásban megmutatkozik, vertikális szegregációja pedig a munkaerőpiacon teljesebb ki (üvegplafon-jelenség). A nők szakmai előmenetele egy idő után elakad, de az okokat nem látni, mintha egy láthatatlan plafonba ütköznének (Husu 2010).

Különösen igaz ez a tudásintenzív tudományterületekre, ahol a nők jelentősen alulreprezentáltak, főként a tudományos vezetői és egyéb döntéshozói pozíciókban (Xie–Shauman 2003). A szakirodalom a nők nehézségekkel terhelt szakmai pályáját ezeken a területeken a „leaky pipeline” (~ szivárgó vezeték) metaforával jellemzi. A jelenség összetett: háttérben elsősorban a tudomány férfiközpontúsága, a rejtett tanterv az oktatásban és az elfogult értékelések, a diszkrimináció és szexizmus (Blickenstaff 2005), a nők családi és szakmai szerepével (Beddoes–Pawley 2014), szakmai tudásával kapcsolatos negatív sztereotípiák, előítéletek (Powell et al. 2009), és nem utolsósorban a munka és magánélet egyensúlyának nehézségei állnak (Paksi et al. 2016).

A karrierutak mélységükben csak az egyéni életutak párhuzamos vizsgálatával érthetőek meg (Moen 2011). Az életút-perspektívával láthatóvá válnak a szakmai és egyéni életutak átmenetei, főbb állomásai és kereszteződéseik, valamint az élet események időzítésének kiemelt szerepe (Hank 2004). A legkritikusabb átfedés a női kutatói életutakban a karrier megalapozásának időszaka – a PhD-fokozat megszerzése és a kutatói pálya elindulása – és a családalapítás, gyermekvállalás „ideális” életkora (Mavriplis et al. 2010) között áll fenn. Ebben az időszakban a

munka és családi élet egyensúlya mindkét életterület felől többszörösen terhelt. A munka oldaláról a jelenleg uralkodó kutatói karriermodell – amely még mindig a teljes állású, folyamatos alkalmazáson és hosszú munkaórákon alapul – egyik nem számára sem támogatja a karriermegszakításokat és a rugalmas munkakörülményeket. A család oldaláról pedig az egyéni életutak még mindig erősen a tradicionális férfi- (kenyérkereső) és női (otthoni munka) modell elvárásain alapulnak, amit a professzionális pályán dolgozó nők csak nehezen, vagy egyáltalán nem tudnak követni (Moen 2011).

Munka–magánélet egyensúlya a tudományos pályákon

A munka és magánélet viszonya a nők tömeges munkába állásával került a figyelem középpontjába. Napjainkra a nők csaknem kétharmada van jelen a munkaerőpiacon, köztük egyre növekvő mértékben a kisgyermekes anyák is (OECD 2019). A közgondolkodás változatlanul a nők feladatának tekinti a gyermekvállalással és a háztartással kapcsolatos fizetetlen munka ellátását (Craig–Mullan 2011), és ez a „kettős teher” az elmúlt évtizedekben sem csökkent jelentősen (Hochschild–Machung 2012). Bár a munka és a magánélet egyensúlyának problémája a férfiakat is egyre nagyobb arányban érinti (Allard et al. 2011), a nők, különösen az anyák többet küzdenek, többet áldoznak fel a munka és a családi élet konfliktusa miatt (Eby et al. 2005).

A munka és magánélet összehangolása nagy kihívás a magasan képzett, társadalmilag elismertebb szakmákban dolgozó nők számára: a gyermekvállalás hátráltatja szakmai előmenetelüket (Halrynjo–Lyng 2009). Az egyedülálló nők aránya nemcsak jóval magasabb és a gyermektelenek aránya jóval alacsonyabb férfi kollégáikhoz képest, de míg az apaság pozitívan hat a férfiak karrierjére, addig az anyák jóval lassabban jutnak előre szakmájukban, fizetésük jelentősen elmarad férfi kollégáikétól, és sokkal gyakrabban hagyják el a tudományos pályát (Morrison et al. 2011; Toffoletti–Starr 2016).

Bár a társadalmi támogatásnak – akár családi, akár munkahelyi – jelentős szerepe van a munka és a magánélet kedvezőbb összehangolásában (Grzywacz–Marks 2000; Nagy 2016), problémáikkal a nők sokszor magukra maradnak, mert megoldásukat a társadalom ezt az egyének feladatának tekinti (Evetts 1994). Így munkahelyükön a nők kevesebb társadalmi támogatást kapnak, gyakran elszigetelődnek, kizáródnak a formális és informális közösségekből, és nehezen találnak követhető női példákat, modelleket (Settles et al. 2006). A tudásintenzív mérnöki és technológiai pályákon pedig, ha gyermeket vállalnak, a munkaerőpiaci visszatérés fokozott nehézségeivel (például a hátrányos megkülönböztetés, a tudásuk gyors leértékelődése, a nagyobb bérrés, vagy a rugalmatlan munkakörülmények) kell számolniuk (Singh et al. 2018).

Nemek közötti egyenlőség a K+F szektorban

A kelet-közép-európai régióban kevés kutatás irányul a tudományos karrierekre, s ezen belül még kevesebb a nemek közötti egyenlőtlenségekre. Marta Vohlidalová (2020) fiatal kutatónők tudományos karrierjét vizsgálta a Cseh Köztársaságban longitudinális megközelítéssel. A hét év után megismételt interjúkból arra következtetett, hogy az erősen konzervatív genderszervezeti kultúra, a munka–magánélet kihívásai, az elmúlt években bevezetett neoliberais egyetemi reformok és az ellenállás a nemek közötti egyenlőséget támogató szervezeti politikákkal szemben a fiatal kutatónőket nagyon negatívan érintette. Nagy Beáta (2014) a magyar műszaki felsőoktatásban kvalitatív kutatás segítségével a szervezeti nemi kultúrát vizsgálta, és felhívta a figyelmet arra, hogy a szereplők még csak nem is érzékelik a nemek közötti egyenlőtlenséget. Schadt Mária (2011) doktoráltak reprezentatív mintáján vizsgálta az intézményi (munkahely, család) tényezőket, amelyek alapján a karrierlehetőségeket gátló körülmények újratermelődnek. A kutatónők hátrányát legfőképpen a nemekre vonatkozó sztereotípiákra és a férfi–női szerepek megosztottságára vezeti vissza. Fényes Hajnalka (2017) Schadt adatbázisára támaszkodva a PhD-fokozat megtérülésével foglalkozott, és nem talált különbséget nemenként a tudományos eredményességben (pályázatok, publikálás stb.), a férfiak azonban elégedettebbek voltak foglalkozásukkal, valamint karrierjük kevésbé lassult a fokozattal rendelkező nőkhöz képest, és vezető pozícióba is nagyobb eséllyel kerültek. Tanulmányukban Lannert Judit és Nagy Beáta (2019) azt emeli ki, hogy Magyarországon a felsőoktatás- és tudománypolitikában kimutatható a genderszemlélet hiánya, sőt a gendervakság és a genderszempontok elutasítása (*anti-gender attitude*) is. Ennek következtében a nőknek nyílt és rejtett akadályokkal kell megküzdeniük ahhoz, hogy férfi társaikhoz hasonló teljesítményt nyújthassanak. Ezért a látszólag egyenlő, meritokratikus teljesítményelvadások hátrányos megkülönböztetéshez is vezethetnek.

Nemek szerinti diszkrimináció

Alpár Donát és szerzőtársai (2019) a magyarországi akadémiai szektor fiatal kutatóit vizsgálva azt találták, hogy a nők több mint ötszörös gyakorisággal (21,7%) észleltek diszkriminációt, mint a férfiak (4,1%), valamint a két nem tudományos előmenetelében már 45 éves kor előtt kinyílik az olló. Az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézetének egyenlő bánásmóddal kapcsolatos követéses vizsgálatából, amely 2010 és 2019 között négy hullámban vizsgálta a diszkriminációhoz vezető okokat Magyarországon (Neményi et al. 2013, 2017) – és amelyben Tibori Tímea is részt vett –, kiderül, hogy az elmúlt tíz évben a leggyakrabban tapasztalt diszkriminációs okok összetétele stabil volt, bár az egyes okok relatív pozíciója az évek során némileg változott. A legfőbb diszkriminációs

okon, az *életkoron* kívül a további négy leggyakoribb diszkriminációs ok a *nem*, az *egészségi állapot*, a *társadalmi származás* és/vagy a *vagyoni helyzet*. Az eredmények egyértelmű stagnálást mutattak a kutatás első és negyedik hullámának adatai, a szülőség, ezen belül főképp az anyaság (terhesség) miatti diszkrimináció területén is (Neményi et al. 2019). Giulio Marini és Viviana Meschitti (2018) Olaszországban vizsgálta a nőket érő diszkriminációt az akadémiai szférában, és arra következtetésre jutottak, hogy a férfiakat azonos tudományos teljesítmény mellett is 24%-kal nagyobb valószínűséggel léptetik elő, amiért a szerzők alapvetően a szervezeti folyamatokat tették felelőssé. Ezáltal jól láthatóvá vált, hogy akadémiai szférában széles körben elterjedt meritokratikus vezérlőelv sokszor eltakarja és legitimálja a diszkriminációs folyamatokat.

Munkahelyi esélyegyenlőség a tudományos szférában

Az utóbbi évtizedben egyre több figyelem kísérte a nemek közötti egyenlőség megteremtését a K+F szektorban (European Commission 2012; OECD 2017; Timmers et al. 2010). A munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatok célja, hogy hozzájáruljanak a különböző munkavállalói csoportok egyenlőtlenségeit kiváltó okok csökkentéséhez, és ezáltal segítsék az egyenlőség és sokszínűség megvalósulását a munkavállalók között. Az esélyegyenlőségi kezdeményezések célozhatják az egyének támogatását vagy a szervezeti/intézményi szintű változásokat. A munkahelyi esélyegyenlőség (és sokszínűség) rendszere, a szervezetek humánpolitikai rendszerével integrálva, hatékony menedzseléssel érheti el a pozitív szervezeti változásokat. Ehhez többek között szükség van a szervezet valós igényeihez illeszkedő esélyegyenlőségi tervre, egy felelős személyre vagy munkacsoportra, valamint a kitűzött célok periodikus monitorozására (Tardos 2011).

A LERU (*League of European Research Universities*) program keretében a K+F szektorban végzett kutatás a nemek közötti egyenlőség javításáról kilenc, esélyegyenlőséget javító javaslatot fogalmazott meg a K+F szervezeteknek: 1. vizsgálják rendszeresen, hogy a szervezeti struktúrában és folyamatokban hogyan jelenhet meg a nemek közötti egyenlőtlenség; 2. határozzanak meg intézkedéseket az egyenlőtlenségek megszüntetésére; 3. szervezzenek képzéseket a nemek közötti egyenlőtlenségek felismerésére; 4. a toborzási és támogatási döntéseket tegyék nyitottá, átláthatóvá és érdemalapúvá; 5. a toborzási döntések során monitorozzák a használt nyelvezetet; 6. figyeljék és szüntessék meg a fizetésekben a különbségeket; 7. a gyermekszüléssel kapcsolatos távollét idejére hosszabbítsák meg a határozott idejű szerződéseket, és erre az időszakra ne legyenek publikációs követelmények; 8. a határozott idejű és részmunkaidős munkaszerződéseket vizsgálják meg a nemek közötti egyenlőség szempontjából; 9. figyeljenek arra, hogy a nők megfelelően reprezentálva legyenek a vezető pozíciókban (Gvozdanović–Maes 2018).

A szakirodalmi áttekintés alapján jelen kutatásban előfelvetésünk úgy szólt, hogy a PhD-fokozattal rendelkező nők és férfiak elsősorban a gyermekvállalás hatásával és a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatban fogalmaznak majd meg markánsan eltérő véleményt, míg a szervezeti előmenetelt támogató és hátráltató tényezőkkel, a nemek közötti egyenlőtlenségekkel, megkülönböztetéssel, a munkahelyi esélyegyenlőségi politikákkal kapcsolatban kevésbé térnek el a vélemények. Azt is feltételeztük, hogy a tudományos karrierekben felmerülő problémák egyéni szinten fogalmazódnak meg, nem strukturális, rendszerszintű problémaként.

Módszertan

Kutatásunk alapsokaságát a Magyarországon élő PhD-fokozattal rendelkezők alkotják. A kutatásban rendelkezésre álló mintát célirányos mintavétellel alakítottuk. Arra törekedtünk, hogy a PhD-fokozattal rendelkezők sokszínűsége képviselve legyen: nők és férfiak, fiatalabbak és idősebbek, vidékiek és budapestiek, az állami és a piaci K+F területen és a különböző tudományterületeken dolgozók. Összesen 46 fő került a mintába, amelyek az alapmegoszlásai a következők:

1. táblázat. A minta összetételének megoszlása nem, életkor lakóhely és tudományterület szerint

Nem	Nők: 41%	Férfiak: 59%	100%
Életkor	40 év alatti: 37%	40 év és felette: 63%	100%
Lakóhely	Vidék: 41%	Budapest: 59%	100%
Tudományterületek	Társadalom- és bölcsészettud. (TB): 41%	Természet- és műszaki tud. (TM): 59%	100%

A minta összetételének megoszlása minden igyekezetünk ellenére sem teljesen kiegyensúlyozott, a PhD-fokozattal rendelkezők bizonyos csoportjai – férfiak, 40 évnél idősebbek, budapestiek, természet- és műszaki tudományterületekhez tartozók – nagyobb arányban szerepelnek.

A kutatás adatgyűjtési módszere a *fókuszcsoporthoz beszélgetés* volt. 2017 novembere és decembere között összesen öt fókuszcsoporthoz beszélgetést tartottunk. Nemcsak a minta egészét, hanem az egyes fókuszcsoporthoz összeállítását tekintve is törekedtünk arra, hogy a K+F szférában dolgozó PhD-fokozattal rendelkezők a fentebb említett kritériumok alapján vegyesek legyenek. Ebből egy kivétel volt, ahol kizárólag műszaki PhD-fokozattal rendelkezők vettek részt. Az öt fókusz-

csoport-beszélgetés közül három Budapesten, egy Debrecenben és egy Szegeden zajlott.

2. táblázat. A fókuszcsoporthoz tartozók száma, helyszíne és tudományterülete

Fókuszcsoporthoz tartozók száma	Helyszín	Tudományterület
1. Fókuszcsoporthoz tartozók (FCS ₁)	Debrecen	Vegyes
2. Fókuszcsoporthoz tartozók (FCS ₂)	Budapest	Vegyes
3. Fókuszcsoporthoz tartozók (FCS ₃)	Budapest	Vegyes
4. Fókuszcsoporthoz tartozók (FCS ₄)	Budapest	Csak műszaki
5. Fókuszcsoporthoz tartozók (FCS ₅)	Szeged	Vegyes

A fókuszcsoporthoz tartozók fő témáihoz a következők tartoztak: motiváció a PhD megszerzésére, a PhD-fokozat munkaerőpiaci előnyei és hátrányai, az életutak alakulása, különbségei nemek és tudományterület szerint, megkülönböztetések észlelése, munkahelyi esélyegyenlőség, kapcsolatháló jelentősége, karriertámogatás a munkahelyen, saját karrier jövőképe és a pályaelhagyás.

Kutatási eredmények

Karrierutakat támogató és hátráltató tényezők

A kutatók saját karrierútjuk és a szervezeti előmenetel értékelésében több támogató és hátráltató tényezőt azonosítottak.

Támogató tényezők

A kollegiális támogatás, illetve a mentorálás intézményének fontosságára már számos kutatás felhívta a figyelmet (Sambunjak et al. 2006). Jelen kutatásban is a leggyakrabban említett segítő tényező a *témavezető vagy egy professzor hosszú távú támogató magatartása*, amelynek szerepe lehet többek között a kutatási téma személyre szabott megfogalmazásában, a kutatócsoportba való integrálásban, a publikációs és kutatási együttműködések szervezésében, valamint a munkaalkalmak kijánlásában. A témavezetőnek az akadémiai karrier beindításában egyértelműen kiemelt szerepe van.

„Általában, hogy alakul a fiatalok sorsa karrierépítés szempontjából, az függ egy karizmatikus professzortól. Nálunk is volt egy olyan professzor, aki jó kézben tudta tartani a csoportot és az embereit ügyesen el tudta helyezni.” (Férfi, 56 éves, FCS₃)

„Számomra a PhD-témavezetőm személye, tehát az a téma, amit ő adott, annyira sikeres lett, hogy a mai napig azt csinálom. [...] A szakma rejtélyeit úgymond tőle tanultam meg, amit az egyetemen nem tanítanak, és ilyenkor az nagyon jó az embernek, ha nemcsak egy száraz témavezetője van, akivel mondjuk háromhavonta egyszer konzultál, hanem tényleg egy valódi mentora, és anélkül nem tudom, hogy itt lennék-e.” (Nő, 36 éves, FCS₂).

A külföldi munkavállalás és ösztöndíjak is sokszor a témavezető vagy egy neves professzor segítségével érhetőek el, sőt abban is szerepük lehet, hogy a fiatal kutató kijusson egy fontos külföldi szakmai konferenciára, majd publikálhasson a professzorral. „Egy egészen idős akadémikus, aki kezdettől nagy bizalommal fordult felém. Majdnem sokkolt, amikor még diákként felajánlott egy amerikai konferencián való részvételt.” (Férfi, 48 éves, FCS₃) *Mindezek mellett* a nemek közötti egyenlőség is megjelenik: az egyik női résztvevő arról számolt be, hogy az eredeti férfi témavezetője a nőekkel távolságtartóbb volt, mint a férfiakkal. „Amikor nő lett a témavezetőnk, akinek három gyereke van, akkor nagyon lehetett érezni, hogy más lett a légkör.” (Nő, 36 éves, FCS₁)

Az akadémiai karrier második legfontosabb segítő tényezőjeként a *házastárs támogató szerepét* említették a résztvevők. Ez is erős összhangban van korábbi nemzetközi eredményekkel, hiszen a házastársnak fontos szerep jut a háztartás pénzügyi szükségleteinek biztosításában, a gyerekek ellátásában, vagy a munkával járó stressz és egyéb nehézségek elviselésében (Grzywacz–Marks 2000), továbbá a tudományos pályán szakmai segítőtárs is lehet (Aycan–Eskin 2005).

„Nekem a doktori védésem és a harmadik gyermekem ugyanazon a héten született. Ehhez kell egy támogató feleség.” (Férfi, 34 éves, FCS₁).

„Csak a férjemmel közösen tudtuk ezt vállalni, egyedül nem vállaltam volna ezt a kihívást.” (Nő, 58 éves, FCS₅)

A beszélgetés során vita fogalmazódott meg arról, hogy vajon lehet-e mindkét házastárs sikeres a szakmájában, a pályán egyszerre, ami azért releváns téma, mert a „kettős karrier” gyakori jelenség a tudományos szférában. Volt, aki egyértelműen amellettsérvelt, hogy a családi életbe csak egy karrier fér bele. „...Hozzáteszem, a feleségemnek nincsenek ilyen ambíciói, hogy tudományos kutatás, vezetői beosztás, vagy ilyenek. [...] Ha neki is lennének ilyen álmái, akkor lehet, hogy beleesnénk, hogy tényleg nem lehet kettőt tolni, hanem csak egyet.” (Férfi, 34 éves, FCS₁)

A harmadik legfontosabb segítő tényezőként a *kapcsolatok rendszere, a személyes network* fogalmazódott meg. A személyes kapcsolatoknak a pályázati pénzek

elnyerésében, a külföldi projektekbe való bekerülésben, a külföldi munkavállalásban és még számos más területen van kiemelt szerepe, ahogyan az a korábbi kutatások alapján is látható (Bozeman–Corley 2004).

„Honnan fogjuk eldönteni, hogy ő működőképes? Úgy, hogy megbízunk az emberben. Miért bízunk meg benne? Azért, mert már régen ismerjük. Ennyi. Akivel együtt jártam egyetemre, egymás mellett ültünk a padban, annak a kutatására inkább fogok pénzt adni, mint aki lehet, hogy nagyon okos, de sohasem láttam.” (Férfi, 48 éves, FCS₅)

Azok számára, akik nem rendelkeznek ilyen jellegű kapcsolati tőkével, ezt a témavezető teremtheti meg, illetve örökítheti át. „A témavezetőnek nagyon nagy szerepe van. Gyakorlatilag ez meghatározza egy témavezető minőségét, hogy mennyire képes a saját kapcsolati rendszerét átadni, vagy bevonni a doktoranduszát.” (Férfi, 47 éves, FCS₁)

Az akadémiai karrier sikerességének további segítő tényezője lehet szervezeti oldalról, ha hangsúly kerül a *hatékony kutatócsoportok* kialakítására. E tényező fontosságára a szférának érdemes több figyelmet szentelnie, hiszen a kutatói kollaboráció pozitívan korrelál a kutatási teljesítménnyel (Abramo et al. 2009). További támogató tényező, ha a kutatókat nem akadályozzák a kutatásban, ha legalább *eszmei támogatást* kapnak, ha a felvételi és kiválasztási döntések *diszkriminációmentesen* születnek, vagy ha akár pénzügyi ösztönzőkkel – például *jutalommal* vagy *díjjal* – támogatják a nemzetközi impaktfaktoros publikációkat. Egyéni szempontból pedig jelentősen segítheti a sikerességet, ha valaki kiemelten figyel akadémiai karrierjének „szakaszolására”. Ez a munka–magánélet-stratégia – amikor egyszer a családi élet, egyszer pedig a munka kerül előtérbe – enyhítheti a családi és akadémiai teljesítés közötti feszültséget. Ez visszavezet bennünket a kutatói karriernek életút-megközelítéssel végzett vizsgálatához, ami felhívja a figyelmet az egyes életesemények időzítésének fontosságára mind az egyéni, mind a szakmai életútban (Moen 2011).

Hátráltató tényezők

A leggyakrabban említett hátráltató tényezők fontossági sorrendben: az *üvegplafon*, a *túlzott terhelés és stressz*, az egymásnak *ellentmondó teljesítményelvárások*, a *gyermekvállalás*, a *szervezeti átalakítások*, továbbá egyéni szinten a *magányosság*, a *kiterjedt kapcsolatok hiánya*.

Az *üvegplafon* meglétét olyan területen is érzékelték a résztvevők, ahol a PhD-fokozattal rendelkezők többsége nő volt. Ez nem meglepő, hiszen a vertikális szegregáció a társadalom- és bölcsészettudományi területeken is általános prob-

léma (Mason et al. 2013) „A neveléstudomány olyan terület, hogy többségben vannak a női kutatók. Viszont ha megnézzük a magasabb pozíciókat, ott több a férfi. Van olyan terület, ahol szerintem soha nem volt még nő. A PhD-s populáció többsége nő.” (Férfi, 39 éves, FCS₅) A műszaki területen dolgozó női kutató is érzékelte, hogy ő az első, aki docensi pozícióba került: „Amikor a docensi kinevezésemet megkaptam, a Villamosmérnöki Karon én voltam az akkor kinevezett egyetlen nő.” (Nő, 61 éves, FCS₃) Az egyik női kutató annak az – interiorizált egyenlőtlenséget példázó – véleményének is hangot adott, hogy a nők ne vágyjanak irreális pozíciókra, mert elveszíthetik a reális lehetőségeket. „Ha valaki irreális pozícióra vágyik, akkor egész életében sóvárogni fog, és nem használja ki azokat a lehetőségeket, amik adóttak.” (Nő, 61 éves, FCS₃)

A kutatók túlterheltsége nemzetközi jelenség (Barrett–Barrett 2008), ezért nem meglepően több kutató is kiemelte, hogy a *terhelés és a stressz* hátráltatja a szakmai előmenetelt.

„Nemhogy száz százalékon, de kétszáz százalékon vagyunk terhelve. [...] Jelentős a finanszírozási kérdés is, hogy ne legyenek az emberek agyonpörgetve, és férjen bele, hogy egy kicsit elengedi. Most azt látom, hogy ki vagyunk feszítve a határig.” (Férfi, 54 éves, FCS₄)

Megfogalmazódott az is, hogy a felsőoktatásban a hármas elvárás – kutatás–oktatás–adminisztráció – nem mindig reális a munkavállalók számára.

„Magyarországon ezt még ki is használják, hogy vannak ilyen emberek, akik imádnak tanítani. Nagyon sokan, főleg matematikus kollégák, túl vannak terhelve. Iszonyat óraszámuk van. Nagyon sok olyan tehetséges matematikus kollégát ismerek az egyetemen, akinek nem jut ideje kutatásra, mert egyszerűen annyira le vannak szedálva ezzel az iszonyatos óramennyiséggel.” (Férfi, 56 éves, FCS₃)

A túlterheltség mellett elégedetlenségüket fejezték ki PhD-fokozattal rendelkezők a használt *teljesítményelvárásokkal*, *-kritériumokkal* szemben is. A munkakörhöz tartozó különböző feladatok nehéz összehangolását és reális értékelését hiányolta például egy másik résztvevő is:

„Műszaki területen egyensúlynak kellene lenni három dolog között. Tudjon kutatni, tudjon oktatni, és tudjon működő dolgot csinálni. Az lenne a jó egyetem, ahol ezt a három dolgot egyszerre és megbecsülve csinálnák. Gyakorlatilag most az egyetlen szempont, hogy tudjon az akadémiai kócerájba előre-

haladni. Aki jól tud oktatni, az nincs értékelve, és aki jól tud működő dolgot csinálni, az se.” (Férfi, 54 éves, FCS4)

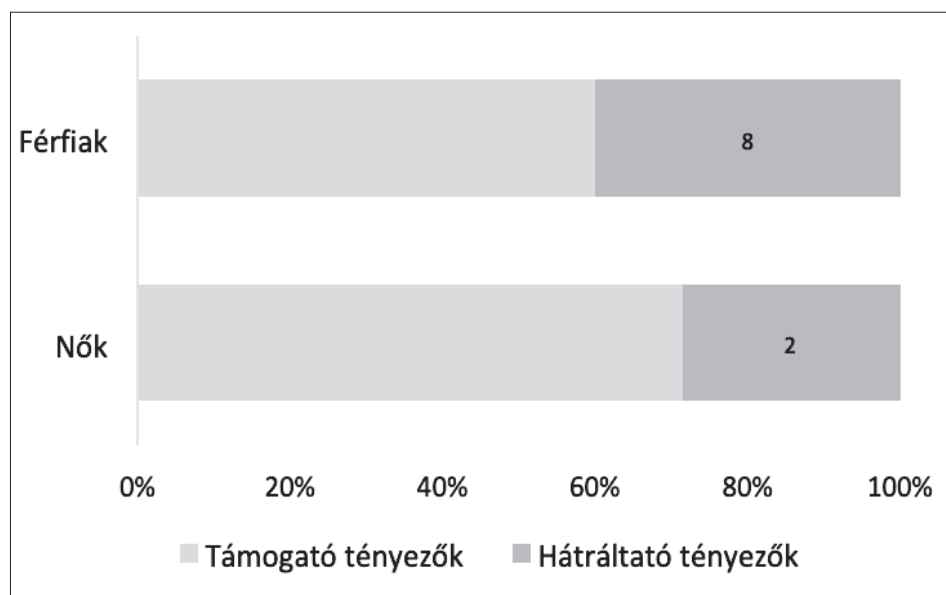
A kutatói teljesítmény egyoldalú mérése, valamint az elvárások folyamatos növekedése (Musselin 2008) jelen kutatásban is visszatükröződött: a publikációs számot mint kizárólagos vagy domináns teljesítménykritériumot néhány résztvevő szintén problémásnak látta: „A minőség nagyon jó kérdés. [...] A mi területünkön a minőségnek egyetlenegy mérőszáma van, a publikációs teljesítmény.” (Férfi, 39 éves, FCS5) A teljesítménykritériumok alapos átgondoltságát és a „jó” teljesítmény megítélésének komplexitását jól mutatja a következő vélemény is. „A rektorunk szokta emlegetni, hogy a sebészprofesszornak nem a publikációs mutatóit nézik, hanem megkérdezik a betegtársakat, hogy mi a vélemény róla. Érdemes-hozzá menni műtétre.” (Férfi, 57 éves, FCS5)

A *gyermekvállalás* mint akadályozó tényező közvetlenül kevésbé, inkább a munka–magánélet egyensúlyának kapcsán jelent meg a beszélgetésekben. Feltehetően azért, mert egy fókuszcsoportos, nemek és tudományterületek szerint is vegyes beszélgetésben – ahol a résztvevők, ha nem ismerik is egymást, mégis egy szűk társadalmi csoport tagjai – kevésbé hoznak fel olyan témát, amelyet inkább a saját egyéni problémájuknak gondolnak. Minderről részletesebben a következő fejezetben lesz szó, de addig is idézzük egy férfi kutató markáns, szemléletes véleményét a témáról: „Hogyha egy nő PhD közben szeretne gyermeket szülni, az ásót is megveheti, amivel a karrierjét elássa. Nagyon durván fogalmaztam, de erre nincs rendes támogatás kidolgozva.” (Férfi, 57 éves, FCS5)

Korábban láthattuk, hogy a hatékony kutatócsoportok kialakítása segítheti a szakmai előrehaladást. Ezzel kapcsolatosan az egyik résztvevő felhívta a figyelmet arra, hogy a kialakult kutatócsoportokra mint értékre nagyon kellene vigyázni, mert felépíteni őket sok évbe telik, míg *át nem gondolt szervezeti változásokkal* könnyen el lehet veszíteni a kialakult értékes tudást. „Mindenhon igaz, hogy egy ütős kutatócsoportot létrehozni húsz év, de az, hogy leromboljuk, egy nap. Erősen ebbe az irányba haladnak a dolgok. Állandóan arra kell hajtani, hogy túléljük, a szánk fölött, meg ugye ott a víz.” (Férfi, 54 éves, FCS4)

Ha összehasonlítjuk a PhD-fokozattal rendelkező nők és férfiak vélemény-mintázatát a karrierútjukat segítő és hátráltató tényezőkről, ismét látható, hogy a nők arányukhoz képest ritkábban nyilvánultak meg, mint a férfiak. A két nem véleményét külön-külön vizsgálva hasonló tényezőket találunk mind a leggyakoribb támogató (témavezető, házastárs), mind a leggyakoribb hátráltató körülmények (üvegplafon, túlterheltség) között, továbbá többségében mindkét nem a karriert segítő tényezőket azonosított. Ugyanakkor a nők a férfiakhoz képest sokkal inkább a karrierjüket pozitívan befolyásoló támogató tényezőket fogalmazták meg,

és a hátráltató tényezőket alig említették. A férfiaknál a támogató és hátráltató tényezők aránya sokkal kiegyensúlyozottabb (1. ábra).



1. ábra. A szakmai előmenetelt befolyásoló támogató és hátráltató tényezők említése nemek szerint (referenciák kategóriáinként 100%-ra számolva)

A munka–magánélet egyensúlya

A fókuszcsoport-beszélgetésekben a nők több egyéni megküzdési stratégiáról számoltak be a munka–magánélet menedzselése szempontjából: egyrészt a család igényeihez igazított, tudatosan befolyásolt mennyiségű munka vállalása, kiegészítve a családi szinten rugalmasan vállalt feladatokkal, másrészt a magas követelmények elfogadásával párhuzamosan a szabad- és pihenőidő feláldozása.

„Én igyekszem annyit vállalni, ami nem megy a család rovására. Ez időszakfüggő. Van, hogy én kivonom magam teljesen, és ő (férj) átvesz bizonyos dolgokat. Én ebből a szempontból rendkívül szerencsésnek érzem magam, mert (a férje) nagyon támogató.” (Nő, 37 éves, FCS1)

Ugyanakkor a teljesítménykényszert és az elvégzendő munkák határidőhöz kötöttségét jól jellemzi, hogy a szabadidő és a pihenőidő rendszeres munkaidővé alakítása beépül az időgazdálkodási rendszerbe. „Másképp ez nem megy. Van, hogy konferencia van hétvégén, van, hogy éjszakázni kell.” (Nő, 44 éves, FCS1). Jellemző egyéni megküzdési stratégia, hogy tudatosan készülnek a gyermek születésé-

nek idejére, bár ez a teljesítménykritériumok rugalmatlansága miatt nem mindig éri el a célját.

„Én például tudatosan terveztem a gyerekeket a férjemmel, aki kutató, és előtte rágyúrtam, ráhajtottam a két évet, és nagyon sok publikációm volt. Csak ott az volt, hogy amikor én »Lendület«-et pályáztam, az ütött ki, hogy nagyon jó voltam, kb. 4-500 hivatkozásom volt – ami műszaki osztályon nagyon sok, [...] és 'full' magabiztosan beadtam. De az volt, hogy az utóbbi öt évben nincs publikáció, de abból én négy évet otthon voltam a gyerekekkel. És hiába voltak publikációim, jó paraméterek.” (Nő, 39 éves, FCS2)

Egy kiegészítő megküzdési stratégiát is meg kell itt említeni, mégpedig a pályaelhagyást.

„Most ilyenben gondolkodom, hogy valami privát vállalkozásba belefogni. Már egy másik diplomán dolgozom közben. Nem elsődleges cél, de ha úgy látom a következő után is, hogy ennyire ár ellen kell úszni, akkor lehet, hogy egy másik ár ellen úszom, ami jobban fizet.” (Nő, 33 éves, FCS4)

Az egyéni sikeres megküzdést a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére gyakran nehezíti a karriert és az esélyegyenlőséget támogató szervezeti rendszerek hiánya. Az egyik ilyen probléma, ha a gyermekszülés után visszatérő nő nem kap szervezeti támogatást a munkahelyi reintegrációra, az esetleg kimaradt ismeretanyagok pótlására.

„Tizennégy hónapos volt (a kisfiam), amikor visszajöttem dolgozni. Gyakorlatilag a nulla mögött találtam magam szakmailag. A mai napig nem tudom pontosan, hogy ez miért alakult így, de fél évig ültem ott úgy, hogy én nem csináltam semmit. Volt nyáron, hogy eljött az a pillanat, hogy délelőtt 11-kor, egy keddi napon fogtam magam, hazamentem, és következő héten hétfőn mentem csak be dolgozni, és nem tűnt fel senkinek.” (Nő, 33 éves, FCS4)

Szintén a gyermekvállalással kapcsolatos szervezeti karriertámogató rendszer hiányossága, hogy a szüléssel és gyermekneveléssel járó periodikus teljesítménynövekedést és -csökkenést nem tudja jól kezelni. A publikációs teljesítmény jellemző hullámszerűségét így fogalmazza meg egy női résztvevő:

„A női ilyen (*hullámot rajzol*), a férfi ilyen (*egyenesen emelkedő*). Egy gyerek, publikáció, másik gyerek, publikáció. Még akkor is, ha apuka otthon van, akkor nála ugyanígy néz ki. Ahol nincs gyerek, vagy akármi más, valamilyen betegség, ott kevesebb az akadály, és egyenesebb a vonal.” (Nő, 39 éves, FCS₂)

A támogató rendszer hiányát jelzi az is, ha az időpontok, amelyekre értekezletet szerveznek, a gyermekesek számára nehézséget okoznak. „A férfi kollégák simán szerveznek este 5-re, 6-ra, 7-re konzultációkat, akiknek kisgyerekek van. [...] Hát nem tudom, nem biztos, hogy ez a gyerek időbeosztásával összhangban van.” (Nő, 33 éves, FCS₂)

Az egyéni megküzdési stratégiák kialakításának nehézségeit és a szervezeti támogató rendszerek hiányosságait tovább fokozzák *a gyermekneveléssel vagy a nőikkel kapcsolatos társadalmi elvárások és attitűdök, a társadalmi környezet*. „Ezzel kapcsolatban szerintem nagyon rossz Magyarországon a helyzet, az erre vonatkozó közbeszéd. Én pont erről írok, inkább nem nyilatkozom.” (Nő, 33 éves, FCS₂) Egy másik női résztvevő arról számolt be, milyen negatív minősítéssel kellett szembenéznie, amiért az átlagnál korábban tért vissza a munkahelyére, vagy bébiszittert alkalmaz a gyerekének betegsége idején.

„Engem megszólaltak azért, hogy túl hamar visszamentem dolgozni. Vagy ha beteg a kisfiam, hogy nem én vagyok otthon vele, mert a férjem otthonról is tud dolgozni, és bébiszitter vigyázott rá egy napig, amíg beteg volt. Mondták, hogy milyen anya vagyok, hogy nem én vagyok otthon vele.” (Nő, 39 éves, FCS₂)

A gyermekvállalás kedvezőtlen hatása a szakmai életútra, valamint a munka–magánélet egyensúlyának nehézségei a férfiperspektívákban is megjelentek, mind az egyéni megküzdési stratégiák, mind a szervezeti támogató rendszerek szintjén, továbbá a válaszokban azonosítani lehetett a társadalmi környezet elvárásait, a gyermekneveléssel vagy a nőikkel kapcsolatos attitűdöket is.

Egyéni szinten a férfiaknál is megfogalmazódott a gyermeknevelés és a karrier közötti feszültség, és a kompromisszum a család és a karriercélok között.

„Ha nem lenne családom, akkor lehet, hogy hatszor annyi időt töltöttem volna külföldön. Így is volt lehetőségem valamennyit, nyáron kiszakítani pár hónapot. Lehet, hogy ez nem tesz annyira engem versenyképpé, vagy nem leszek nemzetközileg ismert a szakterületemen. Ebben viszont én mertem azt mondani, hogy lehet, hogy ez nem cél.” (Férfi, 34 éves, FCS₁)

Egy másik egyéni férfigratégia annak a karakteres elvárásnak a kialakítása volt a munkáltatóval szemben, hogy rugalmasan kezelje a gyermek születésének időszakát.

„Én úgy vagyok ezzel, hogy a munkáltatómtól elvárom, hogy dinamikus legyen a dolog. Amikor született a kisebbik gyerekem, akkor mondtam, hogy tők jó, hogy itt dolgozom, de én egy hónapig nem akarok ügyfélhez menni, hanem itthonról fogok dolgozni, és miután megszületett, még akkor is egy hónapig. [...] Én személy szerint elvárom a munkáltatómtól, hogy basszus, előtte is jól dolgoztam, utána is jól fogok dolgozni, ennyi türelmed legyen.” (Férfi, 34 éves, FCS4)

Hasonlóan a nőkhöz, a gyermekes férfiak is megfogalmazták, hogy a rendszer nem tudja jól kezelni a gyermekszületéssel és -neveléssel járó periodikus teljesítménynövekedést és -csökkenést, ami a publikációs követelmények növekedésével még égetőbb problémává válik. „Tehát itt érzem azt, igazából kétségbeesetten, mióta a mi területünkön ennyire nagyon megnőtt ez a publikációs nyomás, hogy ott van probléma.” (Férfi, 36 éves, FCS1) A gyermeknevelés miatti teljesítménycsökkenéssel kapcsolatban „dominóeffektust” is észleltek: ha az egyik pályázaton nem sikerül nyerni, ez a további pályázatokra is kihathatott. Felmerült olyan tudományág, például a csillagászat, ahol házaspárok gyakran dolgoznak egy munkahelyen, amire szintén szervezeti megoldást kell találni. „Ha meg akarunk szerezni egy jó embert, ahol a férj csillagász, mondjuk, akkor a két test probléma nemcsak az égi mechanikában, hanem a tudományszervezésben is ki kell, hogy jöjjön.” (Férfi, 45 éves, FCS2)

Elhangzott olyan vélemény is, hogy szervezeti szinten nincs semmiféle probléma a nők gyermekvállalásával, a kérdés a kölcsönös elvárások tisztázásán múlik. Továbbá egy férfi vezető innovatív szervezeti megoldásként egy baba-mama szoba létrehozásának példáját is elmesélte.

A munkavállalással és családdal kapcsolatos társadalmi elvárások és attitűdök a férfiak diszkurzusában kifejezetten hangsúlyosan jelentek meg, például az, hogy a két terület hatékony összeegyeztetése egyrészt a nők egyéni felelőssége, másfelől a főnököké.

„Ez egyéntől függő. Az igényeitől, hogy van-e önképző vagy -fenntartó igénye. Van tapasztalataim szerint is olyan, aki hajtott azért, hogy ne essen ki. Attól, hogy otthon volt, jött folyamatosan, jött otthonról és bedolgozott, projektekben vett részt. Függ a főnöktől, hogy ad-e erre lehetőséget. Tudok olyan tanácskezelőt, aki erre nagyon odafigyelt, hogy folyamatosan ott legyen a pro-

jektben, még ha kevesebb munkával is, de ott tartsa feladatokkal.” (Férfi, 47 éves, FCS₁)

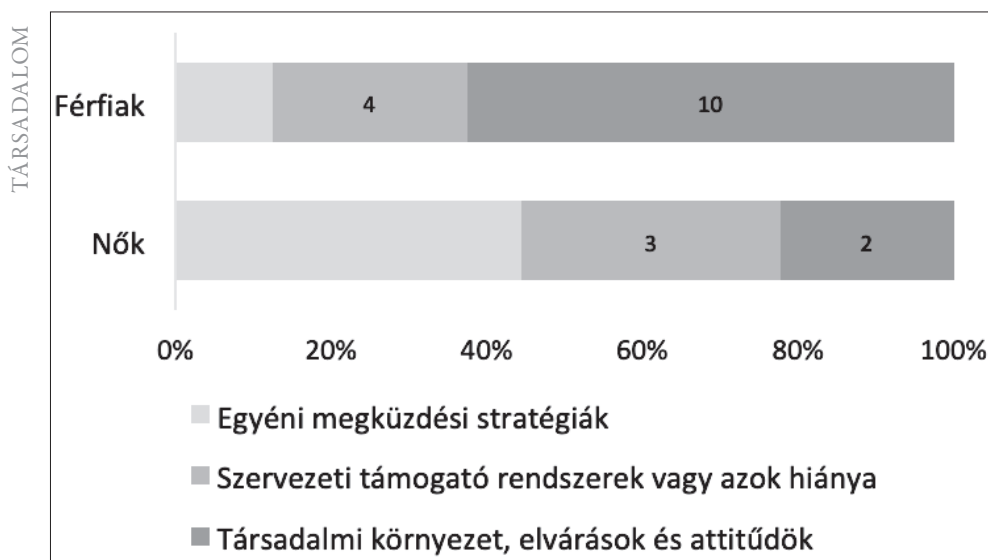
Megfogalmazódott olyan vélemény is, hogy a gyermekvállalással akár vissza is lehet élni, vagyis az áldozatot hibáztatták a felmerülő problémák miatt. „Ezzel nagyon jól vissza lehet élni. Kinek, mikor, mire van szüksége. Ez benne van a zsebben, embere válogatja, hogy mikor húzza ki, és melyiket. Én ezt látom.” (Férfi, 87 éves FCS₄) Hangot adtak olyan társadalmi elvárásnak is, miszerint a nőknek kell eldönteniük, hogy mit akarnak inkább: karriert vagy családot, és akkor vállalni kell a következményeket. „Két dolgot nem csinálhatok egyszerre. Vagy ezt csinálom, vagy azt csinálom. El kell dönteni.” (Férfi, 44 éves, FCS₄) Az egyik résztvevő egy nő számára hátrányos németországi társadalmi helyzetet jelentett meg a beszélgetésben.

„Németországban nagyon kegyetlen a rendszer a nőkkel szemben. Az iskolában nincsen napközi, az iskolában nincsen étel, és úgy van beállítva az egész rendszer, hogy a nőknek otthon kell maradnia, hogyha gyerekük van. [...] Tehát nagyon sok német képzett nő választás elé kerül, hogy tudományos karrier vagy egyáltalán karrier, vagy gyerek.” (Férfi, 40 éves, FCS₂)

A magyarországi helyzetre azonban nem fogalmaztak meg hasonló kritikát a résztvevők. Megemlítődött, hogy a családós férfikkal szemben nagyobb a társadalmi bizalom, mert nekik nagyobb a szerepük a „családbiztonság” fenntartásában.

„Amikor az ember azért teszi oda magát, mert úgy érzi, hogy biztosítania kell azt a hátteret, és ebbe belead, amennyit tud [...], könnyen lehet, hogy ez áll a mögött, hogy – ezt szokták mondani – a családós férfiak ilyen szempontból talán megbízhatóbbak és terhelhetőbbek.” (Férfi, 45 éves, FCS₂)

Összehasonlítva a női és a férfidiskurzust a szakmai életút, a gyermekvállalás és a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatban, mindkét csoportban mindhárom – az egyéni, a szervezeti és a társadalmi – szinten megfogalmaztak véleményeket. Ugyanakkor az is kiderült, hogy a nők viszonylag nagyobb arányban helyezik a hangsúlyt az egyéni megküzdési stratégiákra, míg a férfiak a társadalmi normákra, elvárásokra és attitűdökre koncentrálnak inkább (2. ábra).



2. ábra. A munka–magánélet értékelése nemek szerint (referenciák kategóriánként 100%-ra számolva)

A diszkrimináció észlelése

Személyes diszkriminációs tapasztalatról a fókuszcsoportokban csak nők számoltak be, férfiak nem említettek személyes történetet. A nők elsősorban a toborzáskiválasztás folyamatában és a munkakörök, feladatok szétosztásában észleltek hátrányos megkülönböztetést. Érdekes módon attól, hogy valaki észleli, még nem feltétlenül utasítja el a hátrányos megkülönböztetést, mert ezek a minták interio-rizálódhatnak az emberekben.

„Én is pályáztam, behívtak, hogy lyukak vannak az önéletrajzomban, és miért vannak benne lyukak. Ez elég ahhoz, hogy visszadobjanak. Nyilván ha én is, ha bírálnék, miért érdekelne, hogy kinek hány gyereke van, vagy mennyit volt otthon, vagy kinek van beteg anyukája?” (Nő, 36 éves, FCS₁)

A résztvevők beszámolója szerint a kiválasztási folyamat során bevett gyakorlatnak számít, hogy úgynevezett „illegális” kérdéseket tesznek fel a nőknek.

„Nálunk egy állásinterjún, ha burkoltan is, de folyamatos kérdés, folyamatos presszúra egy nőnél, hogy hány gyereke van, hány gyermeket akar. Volt-e már, vagy mikor megy szülni? [...] Ez egy folyamatos pengeélen való táncolás egy olyan nőnek, aki szeretne itt is, és ott is helytállni.” (Nő, 37 éves, FCS₁)

A feladatok kiosztásakor hátrányos megkülönböztetéshez vezethet, ha a döntések feltételezéseken alapulnak, és nem kérdezik meg a gyermekes nőt, hogy az időbeosztás vagy a terhelés ellenére nem volna-e kedve elvállalni a munkát. Ha nincs kommunikáció, akkor a legjobb akarattal is, de végül diszkriminatív döntés szület, amely akadályozza az egyenlő előmeneteli esélyeket. „Volt olyan feladat, amit szerettem volna megkapni, és ezt visszahallottam, hogy nem engem gondolnak erre, merthogy akkor bent kell lenni 12-14 órát egy nap, és akkor ezt egy hétig csinálni, és mert nekem gyerekem van.” (Nő, 32 éves, FCS₂) Az egyik férfi résztvevő a feladatok, munkakörök kiosztásával kapcsolatos véleményét osztotta meg. A hangsúlyt elsősorban a meritokratikus hatékonysági elvre és a képességekhez illeszkedésre helyezte, de egyúttal a női és férfimunkakörök elkülönülésére, a *gender-typed jobs*-ra is utalt. „Szerintem is a hatékonyság a fő szempont. Aztán ennek vannak mondjuk nemi aspektusai is. Van olyan munka, amit statisztikailag egy férfi jobban el tud végezni. De valójában a hatékonyság miatt van így.” (Férfi, 42 éves, FCS₁)

A nemek közötti egyenlőtlenség észlelése nem feltétlenül vezet oda, hogy valaki ezeket a különbségeket diszkriminációként azonosítja, vagy ha igen, a szervezeten belül akkor sem feltétlenül artikulálódik. Más szóval, a diszkrimináció tabutéma, a kollégák nem beszélnek róla nyíltan, nem tudják, mit lehetne kezdeni a problémával. Jelen kutatásunkban is több érintett vélekedett úgy, hogy soha nem tapasztalt, nem észlelt diszkriminatív működést a szervezetében. Az üvegplafont sokan említették a fókuszbeszélgetés során, de ez sem feltétlenül kapcsolódott össze a diszkrimináció fogalmával. „Nem hiszem, hogy egy szervezetben bárki azt mondja, hogy nem léptetem elő XY-t, mert ő egy női oktató. Biztos lehet mondani, hogy azt beszéljük, de én mióta felsőoktatásban vagyok, nem hiszem, hogy bárhol előkerült volna.” (Férfi, 44 éves, FCS₄) A diszkrimináció létét nemcsak férfiak, hanem nők is tagadhatják. A következő interjúrészlet az okot is jelzi: a női résztvevő nem aspirált tipikusan „férfiasnak” tartott területekre – vagyis interiorizálta a vertikális szegregáció status quóját. „Érdekes módon, én soha nem éreztem negatív diszkriminációt a magam karrierjében. Ez valószínűleg azért is volt, mert soha nem vágytam olyan igazi hatalombirtokos pozíciókra, amire látam, hogy a férfi kollégák törekednek.” (Nő, 61 éves, FCS₃)

A magyar jogrendben a – szexuális vagy más módon megalázó – zaklatás, megalázás az egyenlő bánásmód elvének megsértéséhez, vagyis a diszkrimináció fogalmához tartozik. Egyes résztvevők jelezték, hogy a tudományos pálya sem mentes ettől. „Adott esetben hamarabb »lebutuskáznak« egy nő doktorjelöltet, mint egy férfit. Konkrétan a professzor szigorlaton azt mondta, hogy egy általános iskolai tanítónő többet tud, mint a szigorlatozó. Nem biztos, hogy megenyhedheti ezt a stílust.” (Férfi, 39 éves, FCS₅) Az aszimmetrikus, alá-fölé rendeltségi

viszonyokban nehéz megállapítani, hogy mi tartozik a még megengedhető és mi a szexuális közeledéshez. „Nem ölegetünk engedély nélkül kollégánokat. Erre mondta a kolléga, hogy ő engedélyt kapott az ölegetésre. [...] Szakmához hozzátartozónak tartják, hogy a főnökük néha homlokon csókolja, vagy ölelgeti őket. Pedig ez normális esetben nem tartozik hozzá.” (Férfi, 39 éves, FCS₅)

A résztvevők összességében inkább támogatták a nemek közötti egyenlőség elvét, de érezhető volt némi tanácsstalanság is, hogy a gyakorlatban lehetne-e, és ha igen, hogyan átalakítani a nemek közötti egyenlőtlenések rendszerét. Többen megemlítették a *pozitív diszkrimináció* eszközét, amely kvótához vagy más támogatási rendszerhez kötné a PhD-val rendelkező nők akadémiai előmenetelét. Az akadémikus közgyűlést felemlgetve pedig az egyik résztvevő érdekes szempontot vetett fel:

„A legutóbbi akadémikus közgyűlésen hatalmas vita volt arról, hogy női kvóta, vagy nem női kvóta. [...] Általában azok a nők, akik már akadémikusok, nem nagyon akarják a kvótát, azok, akik nem, azok akarják a kvótát. Sőt szerintem az volt a legértelmesebb hozzászólás, hogy nem ott dől el a dolog, hanem ott, hogy hány női nagydoktor van. Tehát a kutatói pálya sokkal korábbi fázisában dől el ez a dolog, merthogy egyszerűen a kiválasztási csapat, akiből lehet választani, már eleve sokkal kisebb.” (Férfi, 54 éves, FCS₂)

Munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség

A fókuszcsoportok egyetlen résztvevője sem jelezte, hogy tudna a szervezetében átfogó, a nemek egyenlőségét támogató esélyegyenlőségi politika és gyakorlat létezéséről. Egy résztvevő a manapság inkább elterjedt családbarát munkahelyet említette jellemző gyakorlatként. „A mi karunkon azt látom, hogy családbarát. Azt gondolom, hogy a felsőoktatásnak a családbarát mivoltját meg kell említeni.” (Nő, 42 éves, FCS₁) Egy sor olyan példát mondtak azonban, amelyek javíthatják a K+F szférában dolgozók esélyegyenlőségét: rugalmas, személyes igényekhez alkalmazkodó munkaidő; otthonról végezhető munka a gyermekek betegsége idején; a gyermekek helyzetéhez jobban illeszkedő teljesítménykritériumok (például több rövidebb külföldi ösztöndíj számbavétele egyetemi tanári kinevezéseknél, plusz két év ösztöndíjpályázatoknál nők számára); gyermekintézmények működtetése. Ugyanakkor kiderült, hogy a munkahelyi rugalmasság általában informális, a munkavállaló és a főnök személyes megállapodásán alapul, tehát meglete esetleges, nem kiszámítható. A beszélgetés során inkább külföldi vagy piaci munkáltatók jó gyakorlatai kerültek előtérbe: az évente kitöltött elégedettségi felmérések, a nemek közötti arány figyelembevétele a konferenciaszervezésekben, a bébiszitter-szolgáltatás, vagy házaspárok közös alkalmazása külföldi mun-

kaállaláskor. „Konferenciákon adnak [...] bébizittert is. A leghivatkozottabb cikkem akkor és úgy született, hogy hárman, hasonló korú nők, mind a hárman épp a harmadik gyerekünket vártuk.” (Nő, 33 éves, FCS₂)

A résztvevők nem tudtak esélyegyenlőségi tervekről sem, amelyek célja a K+F szervezetek tervszerű esélyegyenlőségi fejlesztése volna. „Kell, hogy legyen (esélyegyenlőségi terv), de a gyakorlatban nem tudom, hogy bárhol szempont lenne, bármilyen állásnál. [...] Szerintem semmilyen humánpolitikai döntésben ez nem kerül elő.” (Férfi, 47 éves, FCS₁) Volt, aki azt hangsúlyozta, hogy a szervezetek az esélyegyenlőséget inkább külső nyomásra, az európai uniós pályázatok hatására kénytelenek fejleszteni, de nem gondolják „komolyan”.

„Azt gondolom, hogy verbálisan elég sok helyen megvan az esélyegyenlőség így meg úgy. Minimum az állásajánlatokba kiírják, hogy mindenkire számítunk. De facto meg [...] nem hiszem, hogy különösebb energiát fektet bele bármelyik szervezet, hogy komolyabban vegye ezt a dolgot.” (Férfi, 34 éves, FCS₄)

Sőt az egyik résztvevő még azt is kétségbe vonta, hogy a tudományos szféra munkáltatói szervezetének egyáltalán volna bármiféle feladata a nemek közötti egyenlőség fejlesztésében. „Az esélyegyenlőséggel kapcsolatban nem nagyon vettem észre, hogy bármit is kellene vele foglalkozni, mert bármilyen hátrányos megkülönböztetése lenne. [...] Örülünk, ha valaki nálunk akar dolgozni. Minden más szempont tök felesleges.” (Férfi, 44 éves, FCS₄)

Összegzés

Kutatásunkban fókuszcsoporthoz interjúk módszerével a PhD-fokozattal rendelkező nők és férfiak saját karrierútjukkal kapcsolatos véleményét vizsgáltuk négy fő témára összpontosítva: a tudományos karriereket támogató és hátráltató tényezők; a munka–magánélet egyensúlya; a nemek szerinti diszkrimináció; a munkahelyi esélyegyenlőség. Arra törekedtünk, hogy összehasonlítsuk a férfi- és női perspektívákat, véleményeket, és ahol lehet, azonosítsuk a férfiak és nők közötti hasonlóságokat és különbségeket.

A tudományos karrierutakat támogató és hátráltató tényezők észlelésében jellemzően hasonló tényezőket találtunk a nők és a férfiak körében mind a leggyakoribb támogató (témavezető, házastárs), mind a leggyakoribb hátráltató tényezőkben (üvegplafon, túlterheltség). A tényezők azonosítása erős összhangban áll a szakirodalomban leírtakkal (Barrett–Barrett 2008, 1990; Grzywac–Marks 2000b; Husu 2001; Klink et al. 2008; Sambunjak et al. 2006). A nemek között abban sem mutatkozott különbség, hogy mindkét csoport többségében a karriert támogató tényezőket azonosított. Ugyanakkor, meglepő módon – szemben azzal,

hogya a szakirodalom a női kutatókat érintő jelentős hátrányokat tárt fel (Alpár et al. 2019; Jacobs–Winslow 2004; Santos–Cabral-Cardoso 2008) –, a nők sokkal inkább a karrierjüket pozitívan befolyásoló támogató tényezőket fogalmazták meg, és a hátráltató tényezőket alig említették. A férfiaknál a támogató és hátráltató tényezők számbavétele sokkal kiegyensúlyozottabb volt. A kapott eredmény összefüggésben lehet a használt módszertannal, azazhogy a nők a vegyes, férfi–női összetételű fókuszcsoporthoz képest kevésbé vállalják nyíltan a szubjektívan megélt hátrányokat, továbbá háríthatják is a hátrányokat.

A munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban mind a nők, mind a férfiak mindhárom szinten – egyéni megküzdési stratégiák; szervezeti támogatási rendszerek és társadalmi környezet; elvárások és attitűdök – megfogalmaztak véleményeket. Ugyanakkor a nők relatíve nagyobb arányban tették a hangsúlyt az egyéni megküzdési stratégiákra, míg a férfiak inkább a társadalmi normákra, elvárásokra és attitűdökre összpontosítottak. A férfiak diszkurzusában hangsúlyosan megjelent a felelősség kérdése, és bár kisebbségi véleményként, de az érintett nők hibáztatása is, miszerint nem hoznak „vagy-vagy” döntést a karrier és család egymásnak feszülő két életterületén. A kutatás eredményei megerősítik, hogy ebben az összefüggésben elsősorban a munka–magánélet konfliktusát hangsúlyozó elmélet jelenik meg a PhD-fokozattal rendelkezők diszkurzusaiban (Greenhaus–Beutell 1985; Rantanen et al. 2008), továbbá egyik nem sincs kellően tudatában annak, hogy a szervezeti támogató humánpolitikai, esélyegyenlőségi vagy családbarát intézkedéseknek milyen fontos szerepük lehetne a munka–magánélet összehangolásában.

Személyes diszkriminációs tapasztalatról csak a női résztvevők számoltak be (természetesen ez nem zárja ki, hogy férfiak is szenvedhettek el hátrányos megkülönböztetést), elsősorban a toborzás-kiválasztás folyamatában és a munkakörök, feladatok szétosztásában. A szakirodalom az eredményeinkkel összhangban megerősíti, hogy a nemek szerinti diszkrimináció szintje az elmúlt évtizedben nem változott Magyarországon, és mindvégig az öt leggyakoribb diszkriminációs ok között volt (Neményi et al. 2019). A kutatás továbbá rávilágított arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés interiorizált formája a legmagasabb iskolai végzettségűek körében is előfordul, amikor az egyén a hátrányhoz vezető magatartást nem utasítja el. A nemek közötti egyenlőtlenséget a kutatók nem feltétlenül azonosítják diszkriminációként. A diszkriminációt rejtőzködő, a szervezeti struktúrákba ágyazott jellege és a megszokás miatt is nehéz azonosítani, de tabutémaként is működhet a szervezetben. Maga az *üvegplafon*-jelenség sem feltétlenül kapcsolódott össze a diszkrimináció fogalmával. A fókuszcsoporthoz képest inkább támogatóan viszonyultak a nemek közötti egyenlőség elvéhez, de abban némiképp bizonytalanok voltak, hogy a gyakorlat szintjén mit is lehetne

ezzel a kérdéssel kezdeni, hogyan lehetne átalakítani a nemek közötti egyenlőségek rendszerét. A változásokkal kapcsolatban többen megemlézték a *pozitív diszkriminációt* is, amely kvótához vagy más támogatási rendszerhez kötné a nők akadémiai előmenetelét, de ezzel kapcsolatban is divergáltak a vélemények.

A *munkahelyi esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel* kapcsolatban a kutatás résztvevői szerint nincsenek átfogó, a nemek egyenlőségét támogató munkahelyi esélyegyenlőségi politikák a K+F szervezeteiben, főképpen az állami és felsőoktatási szervezetekben nem. Egyetlen résztvevő sem számolt be olyan esélyegyenlőségi tervről a munkahelyén, amelynek érezte volna hatását a mindennapokban. Az említett jó példák javarészt vagy külföldről, vagy a piaci szektorból származtak, de egy-egy az állami és felsőoktatási szektorból is felmerült, mint a rugalmas, személyes igényekhez alkalmazkodó munkaidő-beosztás, az otthonról végezhető munka a gyermekek betegsége idején, vagy a gyermekintézmények működtetése, ami javíthatja az esélyegyenlőséget vagy a munka–magánélet egyensúlyát. Ugyanakkor kiderült, hogy a munkahelyi rugalmasság általában informális, a munkavállaló és a főnök megállapodásán alapul, tehát megléte esetleges, nem kiszámítható.

A szakirodalmi áttekintés alapján megfogalmazott feltételezéseink részben igazolódtak. Egyik feltételezésünk az volt, hogy a PhD-fokozattal rendelkező nők és férfiak elsősorban a gyermekvállalás hatásával, a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatban fogalmazzak meg markánsan eltérő véleményt, míg a szervezeti előmenetelt támogató és hátráltató tényezőkről, a nemek közötti egyenlőségekről, megkülönböztetésről és a munkahelyi esélyegyenlőségi politikákról kevésbé divergálnak majd a vélemények. A kutatási eredmények alapján azt láttuk, hogy a nők nemcsak a munka–magánélet egyensúlyával, hanem a szervezeti előmenetelt támogató és hátráltató tényezőikkel kapcsolatban is markánsan eltérő véleményt fogalmaztak meg. Második feltevésünket, miszerint a tudományos karrierekben felmerülő problémák egyéni szinten fogalmazódnak meg, nem pedig strukturális, rendszer szintű problémaként, a kutatási eredmények megerősítették.

IRODALOM

- ABRAMO, GIOVANNI–D’ANGELO, CIRIACO ANDREA–DI COSTA, FLAVIA (2009) Research collaboration and productivity: Is there correlation? *Higher Education*, 57/2, 155–171. DOI: 10.1007/s10734-008-9139-z
- ALLARD, KARIN–HAAS, LINDA–HWANG, C. PHILIP (2011) Family-supportive organizational culture and fathers’ experiences of work–family conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18/2, 141–157. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x

- ALPÁR DONÁT–BARNAFÖLDI GERGELY GÁBOR–DÉKÁNY ÉVA–KUBINYI ENIKŐ–MÁTÉ ÁGNES–MUNKÁCSY BALÁZS–NEUMANN ESZTER–SOLYMOSSI KATALIN–TOLDI GERGELY (2019) Fiatalkutatók Magyarországon – felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről. *Magyar Tudomány*, 7. DOI: 10.1556/2065.180.2019.7.13
- AYCAN, ZEYNEP–ESKIN, MEHMET (2005) Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53/7–8, 453–471. DOI: 10.1007/s11199-005-7134-8
- BARRETT, LUCINDA–BARRETT, PETER (2008) *The management of academic workloads: Full report on findings*. Manchester: University of Salford.
- BECK, ULRICK (2010). *A munka szép új világa*. Szeged: Belvedere Meridionale.
- BEDDOES, KACEY–PAWLEY, ALICE. L. (2014) Different people have different priorities: Work–family balance, gender, and the discourse of choice. *Studies in Higher Education*, 39/9, 1573–1585. DOI: 10.1080/03075079.2013.801432
- BLACKBURN, ROBERT M.–JARMAN, JENNIFER–BROOKS, BRADLEY (2000) The puzzle of gender segregation and inequality: A cross-national analysis. *European Sociological Review*, 16/2, 119–135. DOI: 10.1093/esr/16.2.119
- BLICKENSTAFF, JACOB CLARK (2005) Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17/4, 369–386. DOI: 10.1080/09540250500145072
- BOZEMAN, BARRY–CORLEY, ELIZABETH (2004) Scientists' collaboration strategies: Implications for scientific and technical human capital. *Research Policy*, 33/4, 599–616. DOI: 10.1016/j.respol.2004.01.008
- CRAIG, LYN–MULLAN, KILLIAN (2011) How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76/6, 834–861. DOI: 10.1177/0003122411427673
- DÄMMRICH, JOHANNA–BLOSSFELD, HANS-PETER (2016) Women's disadvantage in holding supervisory positions. Variations among European countries and the role of horizontal gender segregation. *Acta Sociologica*, 60/3, 262–282. DOI: 10.1177/0001699316675022
- EBY, LILIAN T.–CASPER, WENDY J.–LOCKWOOD, ANGIE–BORDEAUX, CHRIS–BRINLEY, ANDI (2005) Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66/1, 124–197. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.11.003
- EUROPEAN COMMISSION (2012) *A reinforced European research area partnership for excellence and growth*. Digital Single Market. Hozzáférés: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/reinforced-european-research-area-partnership-excellence-and-growth>

- EUROPEAN COMMISSION (2019a) *ERA progress report 2018: The European Research Area: Advancing together the Europe of research and innovation*. Hozzáférés: <http://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/5641328c-33f8-11e9-8d04-01aa75ed71a1>
- EUROPEAN COMMISSION (2019b). *She Figures 2018*. Hozzáférés: <http://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>
- EVETTS, JULIA (1994) Career and motherhood in engineering: Cultural dilemmas and individualistic solutions. *Journal of Gender Studies*, 3/2, 177–185. DOI: 10.1080/09589236.1994.9960565
- EVETTS, JULIA (2014) The concept of professionalism: Professional work, professional practice and learning. In Billett, Stephen–Harteis, Christian–Gruber, Hans (eds.) (2014) *International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning*. Dordrecht: Springer, 29–56. DOI: 10.1007/978-94-017-8902-8_2
- FÉNYES HAJNALKA (2017) Mennyit ér egy tudományos fokozat – különös tekintettel a tudományos eredményesség és előmenetel nemi különbségeire. *Szociológiai Szemle*, 28/1, 60–82.
- GOULDEN, MARC–MASON, MARY ANN–FRASCH, KARIE (2011). Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638/1, 141–162. DOI: 10.1177/0002716211416925
- GREENHAUS, JEFFREY H.–BEUTELL, NICHOLAS J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10/1, 76–88.
- GRZYWACZ, JOSEPH G.–MARKS, NADINE F. (2000) Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5/1, 111. DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- GVOZDANOVIĆ, JADRANKA–MAES, KATRIEN (2018) *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers – And what to do about it* (Technical Report 23; Advice Paper, 28). League of European Research Universities (LERU).
- HALRYNJO, SIGTONA–LYNG, SELMA THERESE (2009) Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawals from high-commitment careers: Preferences, constraints or schemas of devotion? *The British Journal of Sociology*, 60/2, 321–343. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x
- HANK, KARSTEN (2004) Effects of early life family events on women’s late life labour market behaviour: An analysis of the relationship between child-bearing and retirement in western Germany. *European Sociological Review*, 20/3, 189–198. DOI: 10.1093/esr/jcho17

- HOCHSCHILD, ARLIE–MACHUNG, ANNE (2012) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin.
- HUSU, LISA (2010) On metaphors on the position of women in academia and science. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 9/3, 172–181. DOI: 10.1080/713801035
- JACOBS, JERRY A.–WINSLOW, SARAH E. (2004) The academic life course, time pressures and gender inequality. *Community, Work & Family*, 7/2, 143–161. DOI: 10.1080/1366880042000245443
- KLINK, JENNA L.–BYARS-WINSTON, ANGELA–BAKKEN, LORI L. (2008) Coping efficacy and perceived family support: Potential factors for reducing stress in premedical students. *Medical Education*, 42/6, 572–579. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2008.03091.x
- LANNERT JUDIT–NAGY BEÁTA (2019) A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29/4, 63–82.
- MARINI, GIULIO–MESCHITTI, VIVIANA (2018) The trench warfare of gender discrimination: Evidence from academic promotions to full professor in Italy. *Scientometrics*, 115/2, 989–1006. DOI: 10.1007/s11192-018-2696-8
- MAVRIPLIS, CATHERINE–HELLER, RACHELLE–BEIL, CHERYL–DAM, KIM–YASSINSKAYA, NATALYA–SHAW, MEGAN–SORENSEN, CHARLENE (2010) Mind the gap: Women in STEM career breaks. *Journal of Technology Management & Innovation*, 5/1, 140–151. DOI: 10.4067/S0718-27242010000100011
- MOEN, PHYLLIS (2011) From ‘work–family’ to the ‘gendered life course’ and ‘fit’: Five challenges to the field. *Community, Work & Family*, 14/1, 81–96. DOI: 10.1080/13668803.2010.532661
- MORRISON, EMORY–RUDD, ELIZABETH–NERAD, MARESI (2011) Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science Ph.D.s. *The Review of Higher Education*, 34/4, 525–553. DOI: 10.1353/rhe.2011.0017
- MUSSELIN, CHRISTINE (2008) Towards a sociology of academic work. In Amaral, Alberto–Bleiklie, Ivar–Musselin, Christine C. (eds.) *From Governance to Identity. Higher Education Dynamics*, Dordrecht: Springer, 24, 47–56. DOI: 10.1007/978-1-4020-8994-7_5
- NAGY BEÁTA (2014) *Háttérben. Kísérlet egy szervezeti nemi rend feltárására*. Budapest: L’Harmattan.
- NAGY BEÁTA (2016) Ki áll a sikeres nő mögött? *Socio. Hu Társadalomtudományi Szemle*, 2, 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117
- NEMÉNYI MÁRIA–FERENCZ ZOLTÁN–LAKI ILDIKÓ–SÁGVÁRI BENCE–TAKÁCS JUDIT–TARDOS KATALIN–TIBORI TIMEA (2013) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010–2013 között – fő-*

- kuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek.* Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- NEMÉNYI MÁRIA–SÁGVÁRI BENCE–TARDOS KATALIN (2017) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság. Kutatási eredmények 2017.* Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- NEMÉNYI MÁRIA–SÁGVÁRI BENCE–TARDOS KATALIN (2019) *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság.* Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- OECD (2013) *Key Findings of the OECD-Knowinno Project on the Careers of Doctorate Holders.* OECD. <http://www.oecd.org/sti/inno/CDH%20FINAL%20REPORT-.pdf>
- OECD (2017) *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations – Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do.* OECD. <http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>
- OECD (2019) *Labour Force Statistics by Sex and Age – Indicators.* OECD.
- PAKSI, VERONIKA–NAGY, BEÁTA–KIRÁLY, GÁBOR (2016). The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 285–304. DOI: 10.28945/3544
- POWELL, ABIGAIL–BAGILHOLE, BARBARA–DAINTY, ANDREW (2009) How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equality. *Gender, Work & Organization*, 16/4, 411–428. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x
- RANTANEN, JOHANNA–KINNUNEN, ULLA–FELDT, TARU–PULKKINEN, LEA (2008) Work–family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one–and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73/1, 37–51. DOI: 10.1016/j.jvb.2008.01.001
- SAMBUNJAK, DARIO–STRAUS, SHARON E.–MARUŠIĆ, ANA (2006) Mentoring in academic medicine: A systematic review. *Jama*, 296/9, 1103–1115. DOI: 10.1001/jama.296.9.1103
- SANTOS, GINA GAIO–CABRAL-CARDOSO, CARLOS (2008) Work–family culture in academia: A gendered view of work–family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23/6, 442–457. DOI: 10.1108/17542410810897553
- SCHADT MÁRIA (2011) Esélyegyenlőség a tudományos szférában. In Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről.* Budapest: Társki, 49–67.
- SETTLES, ISIS H.–CORTINA, LILIA M.–MALLEY, JANET–STEWART, ABIGAIL J. (2006) The climate for women in academic science: The good, the bad, and the

- changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30/1, 47–58. DOI: 10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x
- SINGH, ROMILA–ZHANG, YEJUN–WAN, MAGGIE MIN–FOUAD, NADYA A. (2018) Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work–family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human Resource Management*, 57/4, 901–914. DOI: 10.1002/hrm.21900
- TARDOS KATALIN (2011) *Esélyegyenlőség és sokszínűség a munkahelyeken*. Budapest: mtd Tanácsadói Közösség.
- TARDOS, KATALIN–PAKSI, VERONIKA (2018) Diversity management and gender equality outcomes in Research, Development and Innovation organisations: Lessons for practitioners. *Szociológiai Szemle*, 28/4, 166–190.
- TIMMERS, TANYA M.–WILLEMSEN, TINEKE M.–TIJDENS, KEA G. (2010) Gender diversity policies in universities: A multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education*, 59/6, 719–735. DOI: 10.1007/s10734-009-9276-z
- TOFFOLETTI, KIM–STARR, KAREN (2016) Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23/5, 489–504. DOI: 10.1111/gwao.12133
- VOHLÍDALOVÁ, MARTA (2020) Early-career women academics: Between neoliberalism and gender conservatism. *Sociological Research Online*, 1360780420914468. DOI: 10.1177/1360780420914468
- WINCHESTER, HILARY P.M.–BROWNING, LYONETTE (2015) Gender equality in academia: A critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37/3, 269–281. DOI: 10.1080/1360080X.2015.1034427
- XIE, YUE–SHAUMAN, KIMBERLEE A. (2003) *Women in Science: Career Processes and Outcomes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

KÖZÖSSÉG

- 123 Gárdos Judit–Kovács Éva–Vajda Róza
Önszociológiák?
Új kihívások a kvalitatív módszereket alkalmazó kutatásokban és archiválásukban
- 141 Jancsák Csaba
Történelmi emlékezet és a család
- 160 Czibere Ibolya
A családstruktúra jellemző típusai a mai magyar társadalomban
- 179 Nagy Ádám–Fekete Mariann
Ifjúságkutatási góltoró
A 2020-as nagymintás ifjúságkutatás módszertani dilemmái
- 187 Földesiné Szabó Gyöngyi–Gál Andrea–Dóczi Tamás
A magyar sportszociológia történetének főbb állomásai
- 200 Kamarás István OJD
A vallásközi közeledés esélye kutatásaim tükrében